



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Desarrollo de competencias y productividad laboral en el
Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C. Pueblo Libre,
año 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Porras Soto, Yuliana Francisca (ORCID: 0000-0003-2472-9798)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Samuel y Rosalinda. Por su amor, paciencia, confianza, motivación y apoyo incondicional que me brindaron día a día para lograr mis objetivos.

A mi hija. Por el amor y motivo que me inspira para seguir adelante.

Agradecimiento

A mi padre Samuel, que desde lo más alto del cielo ha estado cuidándome. Por sus sabias palabras que han perdurado en mi mente y corazón, fortaleciéndome día a día.

A mi madre Rosalinda por darme la vida y sobre todo por inculcarme los valores que me hacen una excelente persona, por estar conmigo en los momentos más difíciles de mi vida y carrera universitaria.

Al Dr. Carlos Casma por su apoyo, motivación y sobre todo a su paciencia durante el proceso de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Métodos de análisis de datos.....	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	38

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach	12
Tabla 2. Descripción de estadísticos descriptivos de desarrollo de competencias y sus dimensiones	14
Tabla 3. Descripción de estadísticos descriptivos de productividad laboral y sus dimensiones	15
Tabla 4. Niveles de Desarrollo de competencias y sus dimensiones	16
Tabla 5. Niveles de productividad laboral y sus dimensiones	17
Tabla 6. Diferencias de nivel de desarrollo de competencias según edad	18
Tabla 7. Diferencias de nivel de productividad laboral según edad	19
Tabla 8. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables desarrollo de competencias y productividad laboral	20
Tabla 9. Prueba de correlación Rho de Spearman entre desarrollo de competencias y producción laboral	21
Tabla 10. Prueba de correlación Rho de Spearman entre desarrollo de competencias y eficiencia	22
Tabla 11. Prueba de correlación Rho de Spearman entre desarrollo de competencias y eficacia	23
Tabla 12. Prueba de correlación Rho de Spearman entre desarrollo de competencias y relaciones interpersonales	24
Tabla 13. Matriz de consistencia	38
Tabla 14. Matriz de operacionalización de variables	39
Tabla 15. Validación de juicios de expertos	44

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Desarrollo de competencias	14
Figura 2 Productividad Laboral	15
Figura 3 Frecuencia de respuesta de desarrollo de competencias	16
Figura 4 Frecuencias de productividad laboral	17

Resumen

En la presente investigación, se plateó como objetivo identificar la relación existente entre Desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C. Pueblo Libre, año 2020. El estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, de nivel correlacional descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 35 colaboradores. El instrumento aplicado fue un cuestionario validado mediante el criterio de jueces expertos y con un alto nivel de fiabilidad Alfa de Cronbach desarrollo de competencias ,886 y productividad laboral ,892 compuesto por 25 ítems. El análisis de los datos fue desarrollado con el software SPSS, hallando como resultado una correlación positiva media $Rho=,523$ y significativa $P<0,05$ entre la variable desarrollo de competencias y productividad laboral, asimismo la significancia fue menor a 0,05. Por otro lado, se analizó la relación entre desarrollo de competencias y las dimensiones de productividad laboral, dando como resultado una correlación positiva débil y significativa con la variable productividad laboral, del mismo modo se observa una correlación positiva débil $Rho=,264$ no significativa $p=,125$; en cuanto a la dimensión desarrollo de competencia mostró una correlación media positiva ,506 y significativa $p=,002$. Concluyendo que existe una correlación directa entre ambas variables.

Palabras clave: Desarrollo de competencias, productividad laboral, eficiencia, eficacia

Abstract

In this research, the objective was to identify the relationship between Development of skills and labor productivity in Grupo Arca Contractors Generales S.A.C. Pueblo Libre, year 2020. The study was quantitative, not experimental, descriptive correlational level, cross-sectional study. The sample consisted of 35 collaborators. The instrument applied was a questionnaire validated by the criteria of expert judges and with a high level of reliability. Cronbach's Alpha, development of competencies ,886 and labor productivity ,892, composed of 25 items. The data analysis was developed with the SPSS software, finding as a result a mean positive correlation $Rho = ,523$ and a significant $P < 0,05$ between the variable skills development and labor productivity, the significance was less than 0,05. On the other hand, the relationship between skills development and the dimensions of labor productivity was analyzed, resulting in a weak and significant positive correlation with the variable labor productivity, in the same way a weak positive correlation is observed $Rho = ,264$ not significant $p = ,125$; Regarding the competence development dimension, it showed a positive mean correlation, 506 and a significant $p = .002$. Concluding that there is a direct correlation between both variables.

Keywords: Skills development, labor productivity, efficiency, effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

La globalización causa impacto en las compañías, brinda oportunidad a las empresas de expandirse a un mercado internacional y por ende generar ganancias. Sin embargo, esta puede también ocasionar grandes pérdidas y en el peor de los casos, ocasionar que estas organizaciones se declaren en banca rota; lo que obliga a las empresas a adecuarse a los constantes cambios, desarrollar sus competencias y mejorar la productividad laboral, con el objetivo de poder competir frente a otras organizaciones nacionales e internacionales; buscando rentabilidad económica tanto a corto, como largo plazo. De este modo las compañías se enfocan en sus colaboradores, tanto en el desarrollo de competencias como en la productividad laboral. En este sentido miles de empresas compiten y exigen que sus empleados sean competentes y productivos.

EL desarrollo de competencias laborales, implica la búsqueda de nuevas actitudes positivas hacia el centro de trabajo, como habilidades cognitivas y físicas, valores que permitan actuar de forma productiva, con capacidad de afrontar posibles dificultades en el centro de trabajo. Por lo tanto, el desarrollo de competencias representa uno de sus activos más preciados, ya que permite que cada empleado se desenvuelva eficientemente en su área de trabajo, frente a las exigencias, metas y objetivos de la empresa. Permitiendo así que la organización sea estable, con mejores estándares de producción laboral, y por ende previniendo perdidas, horas hombre y de material. De este modo se enfoca en la gestión de los talentos humanos, ya que se encarga de evaluar, seleccionar y contratar al personal que cumpla el perfil necesario para un área determinado de trabajo, por ende, depende de la gestión en recursos humanos que los colaboradores se integren en la organización. Por otro lado, el desarrollo de competencias puede reducir accidentes laborales, es alarmante que a nivel mundial se registren 374 millones de accidentes laborales y también son afectados por enfermedades profesionales; de estos casos 2,78 millones de individuos perecen, ocasionando sufrimiento, afectando de gran manera a la economía, ya que, ello representa casi un 4% del PBI mundial anual. Organización Internacional del Trabajo (OIT 2020).

Para la economía, la productividad laboral representa el insumo de mano de obra técnica y profesional, en el caso de construcción civil es una de las áreas que más

mano de obra utiliza, la construcción civil tiene como objetivo satisfacer las necesidades de la sociedad, necesita estar en continua capacitación dado a los continuos cambios que el tiempo y la tecnología requieren; de esta forma la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) expone que, en América Latina países en desarrollo presentan dificultad en el crecimiento económico y falta de recurso humano con competencia profesional y falta de capacitación, lo cual, trasciende en la ineficiencia del manejo del talento humano. Vargas, especialista del Centro Iberoamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación laboral, expone que el talento humano es el fin y medio para el desarrollo en América Latina.

Vale resaltar que en el Perú el 95% son MYPE, ellas mantienen al 47.7% de la población economía activa. Frecuentemente estas empresas enfrentan un gran desafío al competir con otras empresas, por ello se enfocan en el desarrollo de competencias, que tienen como función seleccionar el personal calificado que pueda desarrollar funciones eficientemente según el área de trabajo asignado y logre los objetivos trazados por la empresa. (INEI 2019). Frente al continuo cambio en la actualidad es necesario tomar medidas para superar esta brecha y anticipar los cambios que afectan a la empresa como también a quien está en busca de un puesto de trabajo. De este modo vincular la capacitación de acuerdo a las necesidades laborales actuales, de la misma forma anticipar y desarrollar competencias para el desarrollo íntegro en futuros empleos; mediante capacitaciones básicas a jóvenes y expandir el acceso a zonas rurales, frente a ello se crearon varios programas técnicos y capacitaciones en diferentes instituciones. De este modo el gobierno peruano reconociendo la importancia de la competitividad y productividad tanto en sector público y privado, pone en pie un plan de competitividad y producción 2019-2030, con el objetivo de remover barreras e impulsar la inversión, generar empleos y por ende mejorar la economía del país, el plan impulsará la competitividad y productividad de la economía con el objetivo de lograr tasas de crecimiento sean mayores a 5%.

Basándome en los datos mencionados líneas atrás, se planteó el siguiente problema: ¿de qué manera se relaciona el desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre año 2020?

Por consiguiente, la justificación de este estudio es conveniente por su valor teórico, ya que busca aportar conocimiento real y actual sobre el desarrollo de competencias y productividad laboral; sensibilizar al sector empresarial sobre la importancia del desarrollo de competencias de sus empleados, y el beneficio que brindaría los programas de capacitación en la producción laboral; y por consiguiente mejorar la economía por medio de la productividad laboral. El estudio es de relevancia social ya que incluye no solo a las organizaciones o los empleados, esta también repercute en su entorno cercano, y en la sociedad; por lo que da a conocer la importancia de capacitarse y participando en el desarrollo del país. Es de utilidad metodológica porque se creó y validó un cuestionario que mide ambas variables, lo cual servirá como herramienta de estudio para otras investigaciones.

Según lo mencionado, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre año 2020. Como objetivos específicos:

- a) Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias y la eficiencia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.
- b) Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias y la eficacia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.
- c) Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias y relaciones interpersonales en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.
- d) Describir el nivel de desarrollo de competencias y sus dimensiones en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.
- e) Describir el nivel de productividad laboral y sus dimensiones en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

Se planteó como hipótesis general, que existe una relación directa entre el desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales Sociedad Anónima Cerrada Lima 2020. Como hipótesis específicas tenemos:

- a) Existe una relación directa entre el desarrollo de competencias y la eficiencia del Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020;
- b) Existe una relación directa entre el desarrollo de competencias y la eficacia del Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.
- c) Existe una relación directa entre el desarrollo de competencias y relaciones interpersonales del Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional diversas investigaciones son enfocadas al desarrollo de competencias y la productividad laboral, temas de relevancia en la gestión administrativa de toda organización de los cuales brindan datos reales y confiables.

Organización para la Cooperación y Desarrollo (OCDE 2020) desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, de nivel descriptivo, con el objetivo de medir las competencias en el ámbito laboral, mediante una encuesta Internacional de Habilidades en adultos entre los años 2017-2018 aplicado en más de 40 países/economías, se midió las habilidades cognitivas y laborales, como resultado evidencia que los factores estudiados son claves indispensables para que los individuos puedan desarrollarse en la sociedad y para que las economías prosperen, por otro lado, evidencia que el Perú se observa niveles muy bajos a comparación de otros países.

Por su parte Johari y Neeraj (2020) en la India realizaron una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, con el objetivo de correlacionar las aptitudes de trabajadores de la construcción y su productividad, aplicaron una encuesta a una muestra de 112 trabajadores. Revelaron que la aptitud afecta a los trabajadores y su productividad laboral en la construcción, en la capacidad de realizar un determinado tipo de trabajo y nivel, convirtiéndose en un indicador de trabajo importante de cualquier empleado de la construcción. Proponen que, para mejorar la productividad laboral, los contratistas deben garantizar la disponibilidad de trabajadores de alta aptitud. Por otro lado, exponen que la aptitud física afecta más el rendimiento que la aptitud mental. Revela también que la percepción espacial y clerical tiene un alto impacto negativo en el desempeño.

Samargandi (2018) realizó una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, con el objetivo de describir el papel de los factores que afectan a la productividad laboral en varios países del oriente medio como también en África del Norte, aplicó MCO dinámicos y adaptados con la finalidad de analizar datos de series de tiempos desde el año 1980 hasta 2014. Encontró como resultado

que la labor realizada y la compensación afectan negativamente a la productividad laboral, en tanto el capital humano y stock de capital está asociada positivamente con ella. En último lugar, se encontró que la innovación es importante para acelerar la productividad laboral.

En México, Vargas y Torres (2017) ejecutaron una investigación cualitativa-cuantitativa, no experimental, tipo exploratoria con el objetivo de establecer el nivel de producción de las PYMEs según las habilidades directivas y su impacto a la productividad laboral, mediante un cuestionario tipo Likert aplicado a los trabajadores de Casa Verde, concluyeron que las corporaciones demandan personas con conocimiento, aptitud y liderazgo, motivación y pueda desarrollarse en trabajo en equipo, con capacidad de gestionar y de dirigir eficientemente al capital humano hacia la ejecución de las metas impuestas por las organizaciones y el incremento de la productividad laboral.

Asimismo, a nivel nacional se desarrollaron diversas investigaciones en los distintos departamentos, brindando información actual y empírica, dentro de ellos está Sinchi (2020) ejecutó una investigación no experimental, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, con el objetivo de relacionar competencias y desempeño laboral, aplicó un cuestionario tipo Likert a una muestra de 84 colaboradores, como resultado, halló una correlación alta y significativa ($r=,769$; $p < ,001$), en sus dimensiones competencias interpersonales y sistemáticas se relacionan con el desempeño laboral.

Nolazco (2019) realizó una investigación no experimental, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, con el objetivo de relacionar los esfuerzos innovadores, aplicó una encuesta nacional de Innovación en una industria manufacturera, a su vez incentiva a realizar inversiones en innovación y así puedan competir en el mercado internacional, los cuales serían reflejados directa e indirectamente en la innovación tecnológica e incrementar su productividad de 23 % a 44 % y de 16 % a 45 % según su producción laboral y PTF, proporcionalmente.

Por otro lado, Lazo (2018) ejecutó una investigación no experimental, mediante un

enfoque cuantitativo-correlacional con el objetivo de comprobar si existe relación entre el nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores, en una muestra de 100 colaboradores, aplicó dos cuestionarios de tipo Likert que mide competencias laborales y desempeño laboral, y como resultado obtuvo la existencia de relación entre ambas variables; encontró una correlación de R Pearson de ,315 y nivel de significancia 0,01.

En Lima, Contreras (2019), desarrolló una investigación, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con el objetivo de correlacionar las competencias profesionales y productividad laboral, el diseño fue no experimental, correlacional; aplicó a una muestra conformada de 91 participantes, para recolectar información se aplicó dos encuestas validadas, como resultado evidenció que las competencias profesionales mostraron un alto nivel de confiabilidad, en el área de competencias profesionales se observó 97,80 % lo cual indica niveles altos, en la productividad laboral muestra 86,71% indicando un nivel óptimo; en la correlación Spearman observó una positiva débil correlación de $Rho = 0.579$. Concluyó que presenta una relación directa y significativa entre variables.

En Trujillo, Delgado (2018) ejecutó una investigación no experimental, correlacional causal, transversal, con el objetivo de correlacionar las competencias gerenciales y desempeño laboral, a una muestra de 50 trabajadores, para la recolección de información aplicó dos cuestionarios validados, como resultado evidenció que la dimensión competencias gerenciales prevalece el nivel regular en las dimensiones de planeación y gestión en un 54%, en el caso de desempeño laboral prevalece el nivel deficiente en la dimensión iniciativa en un 42%. Concluyendo que las competencias gerenciales se relacionan de manera significativa a la productividad laboral.

En Lima, Lorenzo (2017) llevó a cabo una investigación no experimental, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional descriptivo de corte trasversal, con el objetivo de correlacionar la productividad laboral y competencia laboral, para la recolección de datos aplicó encuestas a 46 trabajadores, los resultados fueron que los trabajadores poseen un alto grado en ambas variables 54,3% y 5,7%

respectivamente, también evidenció que ambas variables muestran una correlación positiva moderada, así mismo, las pruebas de fiabilidad Rho de Spearman 0,827, demostrando que existe una correlación fuerte positiva.

Desde un inicio el término competencias estuvo ligado al ámbito empresarial, enfocado en la tarea, donde inició la competencia laboral, describiéndolo como la capacidad efectiva de realizar una determinada labor o actividades en el centro de trabajo, destacando así los conocimientos, habilidades que debe desarrollar una persona eficiente. González y Ramírez (Citado por Fernández y Duarte, 2013).

La Teoría del Crecimiento Económico de Adam Smith creado el año 1776, refiere que para mejorar la producción hay que especializarse; así mismo Leboyer (citado por Escobar, 2005) expone que las competencias son características de comportamientos que algunos individuos dominan mejor que otros, haciéndolo eficaces frente a un ambiente determinado, es decir desarrolla la capacidad efectiva al llevar a cabo una actividad de forma exitosa, el cual definirá su desempeño. De este modo incluye también las capacidades personales, es decir, características de la personalidad. Del mismo modo Tejada y Navío (2005) mencionan que el dominio de competencias hacen que una persona sea capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales. Por otro lado, García (2011) define competencias es la aptitud para actuar con eficiencia; al respecto Sinchi (2020) expone que eficiencia es conseguir una meta utilizando el mínimo de recursos. De este modo el desempeño es donde se califica la eficiencia y la eficacia, la organización es productiva si cumple con los objetivos con el menor recurso económico y con satisfactorios resultados (Chiavenato, 2009).

La OCDE (2019) define competencias a un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas personales que pueden aprenderse a lo largo de la vida y que estas permiten desenvolverse de forma adecuada frente a una actividad o tarea, es decir su desempeño, y a su vez estas pueden ser adquiridos y ampliarse por medio del aprendizaje; por otro lado, la OCDE Learning Compass 2030 expone las competencias transformadoras que pueden ser aplicadas en una amplia gama de contextos y situaciones.

Las competencias son requeridas de acuerdo a la empresa, el puesto de trabajo, las competencias de carácter amplio o transversales, las más comunes que varias empresas toman en cuenta son la capacidad de aprender, adaptación al cambio, creatividad e innovación, trabajo en equipo, visión del futuro, López (2010).

Dividiéndolas en tres competencias transformadoras, según Grayling (2017) son competencias de superiores que ayudan a las personas desenvolverse a través de una gama de diferentes situaciones y experiencias. Ya que, son altamente transferibles y ser utilizadas durante toda la vida. Siendo la capacidad de afrontar la incertidumbre, desarrollar nuevas actitudes y valores y actuar de forma productiva. Y significativamente, incluso cuando los objetivos cambian, sigue siendo, por el momento, una habilidad exclusivamente humana (Laukonnen, Biddel y Gallagher, 2018).

Productividad Laboral, desde sus inicios está relacionada con el ámbito industrial, así mismo las empresas en su mayoría entienden productividad laboral como cantidad y calidad de los productos que se elaboran cada día, en cambio ahora también es relacionada con la función que desarrollan los trabajadores, es decir, la productividad laboral está ahora relacionada con las labores diarias del empleado y el efecto que produce en el desarrollo económico de la organización. De este modo Kootz y Weihrich (1998) relacionan a la productividad con los insumos y productos considerando la calidad. Para Marx, citado por Lorenzo (2017) manifiesta que productividad laboral es el incremento de producción, partiendo del desarrollo de la capacidad productiva, sin que varíe la fuerza, en cuanto a la intensidad es el aumento de producción iniciando del incremento de tiempo efectivo de trabajo, de este modo disminuye tiempos de ocio para aumentar horas de trabajo. Quijano (2016) considera que la productividad es la medida general en cuanto al desempeño de una organización, donde el factor humano y su conducta pueden mejorar la sostenibilidad en el tiempo de trabajo esta sea más productiva. Así mismo, Montes (2016) destaca la importancia de las relaciones interpersonales y su rol en la empresa, señala que si bien, por sí sola no es suficiente, esta puede influir en el cumplimiento de las metas, por lo tanto, si hay buenas relaciones interpersonales, estos serán alcanzados de forma eficaz.

Por su parte los autores Robbins y Judge (2013, p. 27), exponen que una empresa eficaz es la que consigue alcanzar sus metas y participación en el mercado, pero esta también depende que la productividad alcance sus metas de forma eficiente. Visto en varios conceptos la productividad es un concepto amplio que comprende tanto eficiencia como efectividad, Fernández-Ríos (1997, p. 68). Para los autores Robbins y Judge (2013, p.28) definen eficacia como el grado que una empresa satisface necesidades de sus clientes o compradores, por otro lado, eficacia, es considerado el grado de lograr sus objetivos a un bajo costo. Eficiencia, hace referencia al grado máximo de output el cual se alcanza mediante una combinación de input. Farrell (Citado por Esteban y Serrano, 2003).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

De enfoque cuantitativo; de tipo aplicado según Supo (citado por Valderrama, 2013) denominado también dinámica, práctica o empírica, caracterizado por analizar y utilizar la información adquirida en busca de soluciones a problemas detectados, como resolver los retrasos e inconvenientes presentados en la organización.

Diseño de investigación no experimental, para Hernández Fernández y Baptista (2014) en un estudio donde no se manipulan las variables. Es decir, no se cambió la situación en las que se encuentran, este método analiza en su contexto originario; de corte transversal por que se ejecutó en un solo momento y tiempo; de nivel correlacional descriptivo, a consecuencia de que se permitió determinar la relación entre ambas variables.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Desarrollo de competencias: el concepto de desarrollo de competencia según Lévy-Leboyer (2000), expone que el desarrollo de competencias es tomado como una evolución lógica de la formación por la naturaleza de las evoluciones en los contextos laborales.

Dimensiones: a) Personalidad, conjunto de característica que definen a una persona, dentro de ello está la actitud, el conocimiento y sus emociones; b) comportamiento, la forma de proceder de una persona, es decir, como percibe y cómo se expresa en su entorno, su forma de comunicarse, habilidades de liderazgo, empatía. Compuesto por actitud, conocimiento y emociones; c) desempeño: Rendimiento del empleado, su vocación de servicio, su capacidad de trabajar en equipo y eficiencia. Compuesto por comunicación, liderazgo y empatía.

Los cuales tienen como puntuación 1=nunca, 2=casi nunca, 3=a veces, 4=casi siempre, 5=siempre. Escala de medición ordinal.

Para los resultados se consideró como nivel bajo cuando el puntaje es de 1 a 2, promedio cuando el puntaje es 3 y alto cuando el puntaje es de 4 a 5.

Variable 2: Productividad laboral: implica diversos medios como trabajo humano y elementos materiales, bajo la dirección empresarial; el cual es medido en unidades monetarias y calculado mediante la interacción de diversos factores, como

características humanas: eficacia, eficiencia y relaciones interpersonales de los colaboradores. Gonzales, Santos, Rodríguez y Hernando (2008).

Dimensiones: a) Eficiencia, es la capacidad para realizar y/o cumplir adecuadamente una función, para ello es necesario ser responsable y trabajar en busca logros y objetivos; b) eficacia, capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir o lograr una meta u objetivo determinado, para ello es necesario planificar y organizar; c) relaciones interpersonales, habilidad de socializar, por ende, abarca trabajar en equipo, ser comunicativo y manejo de conflictos.

Los cuales tienen como puntuación 1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre. Escala de medición ordinal.

Para los resultados se consideró como nivel bajo cuando el puntaje es de 1 a 2, promedio cuando el puntaje es 3 y alto cuando el puntaje es de 4 a 5.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo conformada por el total de trabajadores administrativos y operativos de la empresa Grupo Arca S.A.C, habiendo un total de 35. Por su parte Valderrama (2013) define población como universo estadístico es “un conjunto finito o infinito de elementos series o cosas, que tienen características o atributos similares, susceptibles de ser observados”. (p. 185).

Se considera una población censal, puesto que se consideró al 100 % de los participantes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Como técnica se utilizó la encuesta, durante el proceso de recolección de datos utilicé como instrumento para medir el desarrollo de competencias y productividad laboral, un cuestionario preparado y validado a través de juicio de expertos, validez de contenido y confiabilidad de consistencia interna; con el propósito de obtener información objetiva referente a ambas variables, conformado por 25 ítems, con respuestas desde nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Los datos obtenidos fueron de fuentes directas, puesto que la información recolectada se obtuvo de los mismos voluntarios que participaron en la investigación. Bernal (2010).

Juicio de expertos

Para el juicio de expertos se utilizó el método de agregados individuales Valderrama (2013), es decir se pidió a cada uno, brinde su estimación directa (p. 203). El instrumento de medición fue validado bajo el criterio de cuatro expertos, quienes luego de revisar las variables, dimensiones y sus indicadores, indicaron la validez del cuestionario. (Ver tabla en anexo).

Confiabilidad de consistencia interna

Ruiz (citado por Valderrama, 2013) la confiabilidad de consistencia interna es el grado de homogeneidad que representa los ítems de la prueba o escala. (P 218)

Tabla 1

Confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach

Variables	Estadísticos de fiabilidad		Coeficiente Alfa de Cronbach
	N° de elementos	N° de predictores	
Desarrollo de competencias	10	16	,886
Productividad Laboral	10	9	,892

Interpretación:

En la tabla 1 se aprecia los resultados del coeficiente Alfa Cronbach en la variable Desarrollo de competencias ,886; variable Productividad laboral ,892; según la tabla categórica ambos superan el 0,80 por consiguiente evidencia un alto nivel de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se envió la solicitud de consentimiento a la organización donde se aplicó el instrumento de medición, el estudio piloto y la muestra final. Se procedió a brindar la información necesaria y absolvió las dudas antes de aplicar la encuesta.

3.6 Métodos de análisis de datos

En la obtención de datos de las variables se utilizó el cuestionario que mide el desarrollo de competencias y productividad Laboral, para la fiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. El cálculo de la muestra de estudio se procedió a emplear dos programas Excel y el SPSS, para la obtención de la prueba de normalidad se utilizó Shapiro-Wilk, para hallar la correlación de las variables se utilizó el coeficiente Rho de Spearman; por último, se desarrolló un análisis estadístico descriptivo.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación se siguió las pautas de la investigación científica, para la recolección de información se respetó al autor de las diferentes investigaciones, teorías y conceptos mediante la aplicación de normas APA; así mismo se procedió a informar el objetivo de estudio a los colaboradores que accedieron participar voluntariamente, respetando así la confidencialidad de cada uno de ellos.

IV. RESULTADOS

Los resultados de la investigación son las siguientes:

4.1 Análisis descriptivo

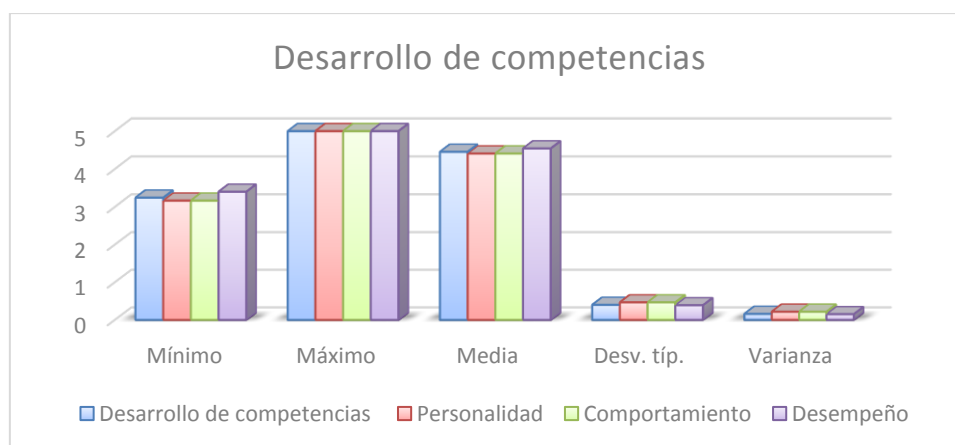
Tabla 2

Descripción de estadísticos descriptivos de desarrollo de competencias y sus dimensiones.

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
Desarrollo de competencias	35	3	5	4,45	,400	,160
Personalidad	35	3	5	4,41	,467	,218
Comportamiento	35	3	5	4,41	,467	,218
Desempeño	35	3	5	4,54	,390	,152
N válido	35					

Figura 1

Desarrollo de competencias



Interpretación:

En la tabla 2, se observa que en desarrollo de capacidades como puntaje mínimo 3 y máximo 5, ello indica que los niveles que prevalecen son promedio y nivel alto. La media de la variable es 4,45, como desviación típica 0,4 con una varianza de 0,160. En cuanto la media de las dimensiones personalidad y comportamiento 4,41, con una desviación típica de 0,467; con respecto a la dimensión desempeño la media es 4,54, desviación típica de 0,39.

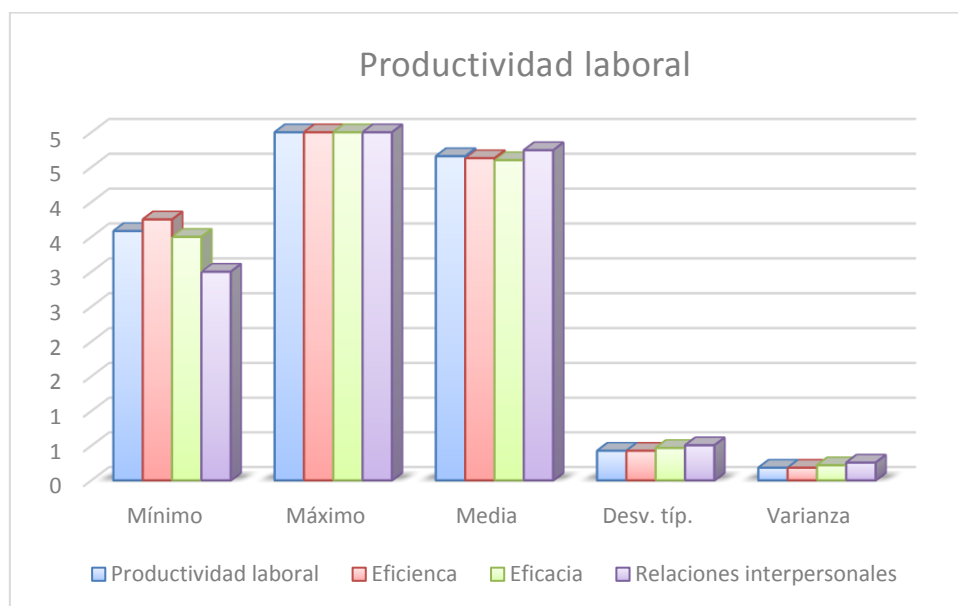
Tabla 3

Descripción de estadísticos descriptivos de productividad laboral y sus dimensiones.

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínim o	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
Productividad Laboral	35	4	5	4,66	,427	,182
Eficiencia	35	4	5	4,63	,426	,182
Eficacia	35	4	5	4,60	,467	,218
Relaciones interpersonales	35	3	5	4,74	,505	,255
N válido (según lista)	35					

Figura 2

Productividad Laboral



Interpretación:

En la tabla 3, se observa que productividad laboral como puntaje mínimo es el 4 y como puntaje máximo es 5; del mismo modo en las dimensiones eficiencia y eficacia como puntaje, es decir se observan niveles altos, en cuanto a la dimensión relaciones interpersonales se observa como puntaje mínimo 3 y como puntaje máximo 5, evidenciando niveles promedio y alto. A nivel general dio como resultado una media de 4,66, una desviación típica de ,427 y ,182 de varianza.

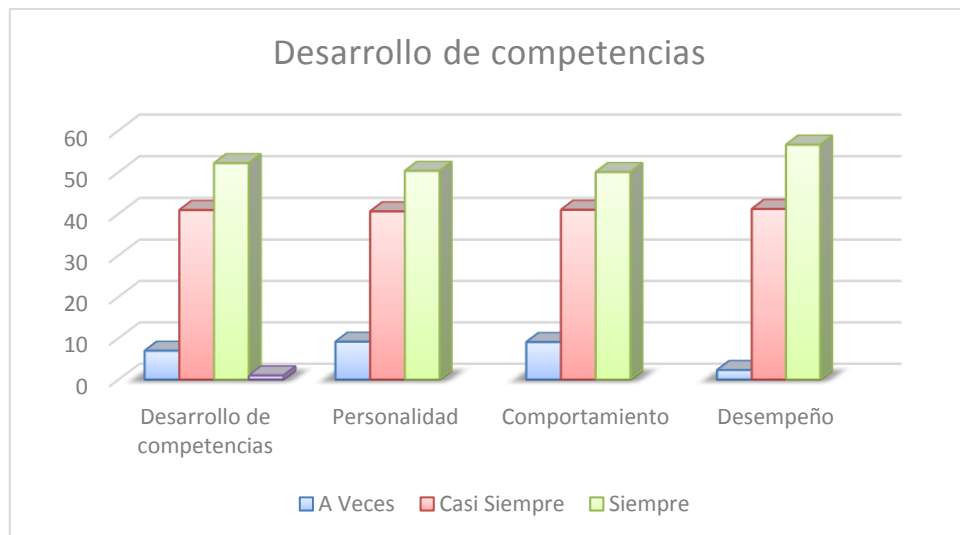
Tabla 4:

Frecuencia de Desarrollo de competencias y sus dimensiones

	Desarrollo de competencias	Personalidad	Comportamiento	Desempeño
A Veces	6,96 %	9,14 %	9,05 %	2,29 %
Casi Siempre	40,89 %	40,57 %	40,95 %	41,14 %
Siempre	52,14 %	50,29 %	50 %	56,57 %
Total	100	100%	100%	100%

Figura 3

Frecuencia de respuesta de desarrollo de competencias



Interpretación:

En la tabla 4, muestra como resultado que en el desarrollo de competencias destaca el puntaje siempre (4) a más del 50% de los encuestados, seguido por casi siempre (5) mayor a 40%, de este modo el resultado indica que los trabajadores muestran un nivel alto en el desarrollo de competencias; en cuanto sus dimensiones, del mismo modo, destacan los casi siempre (porcentaje >40%) y siempre (porcentaje >50); por otro lado, también se pudo apreciar porcentaje bajo menor al 10% de los encuestados muestran el puntaje veces.

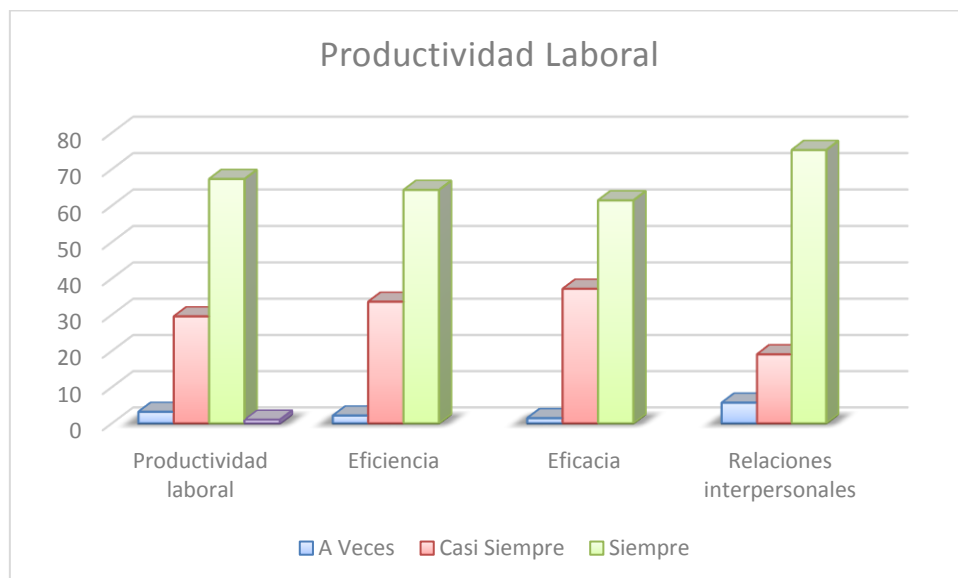
Tabla 5:

Frecuencia de productividad laboral y sus dimensiones

	Productividad laboral	Eficiencia	Eficacia	Relaciones interpersonales
A Veces	3,17 %	2,14 %	1,43 %	5,71 %
Casi				
Siempre	29,52 %	33,57 %	37,14 %	19,05 %
Siempre	67,30 %	64,29 %	61,43 %	75,24 %
Total	100 %	100%	100%	100%

Figura 4

Frecuencias de productividad laboral



Interpretación:

La tabla 5 se puede apreciar que en la variable productividad laboral destaca siempre (5) en un 75,24 %, seguido por casi siempre (4) en un 19,05 %, y como nivel mínimo casi siempre en un 5,75%. Del mismo modo en sus tres dimensiones destaca el siempre (porcentaje >60%); casi siempre (porcentaje >29%), a veces (porcentaje 3,2%). En conclusión, los resultados muestran niveles altos en productividad y sus dimensiones.

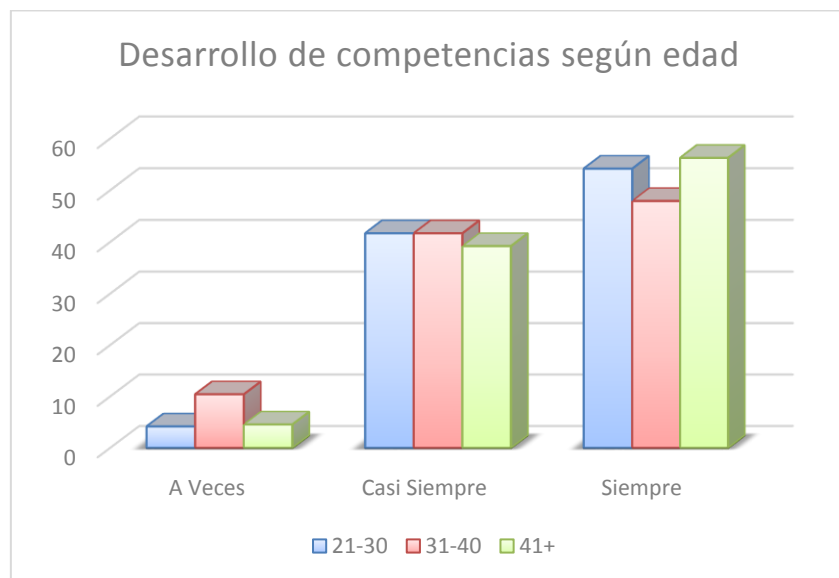
Tabla 6

Desarrollo de competencias según edad

	21-30	31-40	41+
Nunca	0 %	0 %	0 %
Casi nunca	0 %	0 %	0 %
A Veces	4,17 %	10,42 %	4,55 %
Casi Siempre	41,67 %	41,67 %	39,20 %
Siempre	54,17 %	47,92 %	56,25 %
Total	100 %	100 %	100 %

Figura 5

Desarrollo de competencias según edad



Interpretación:

La tabla 6 muestra las respuestas de desarrollo de competencias según edad, respecto a *siempre* predomina los colaboradores mayores de 41 años con el 56,25%, seguido por los de 21 a 30 años con el 54,17% y los de 31 a 40 años el 47,92%; en cuanto a *casi siempre* (4) el porcentaje más alto predomina en los colaboradores de 21 a 40 años con el 41,67 %, seguido los de 4 años a más 39,20 %; por otro lado *a veces* (3) destaca los de 31 a 40 años en un 10,42 %, seguido por los mayores de 41 años en un 4,55 % y los de 21 a 30 años con el 4,17 %.

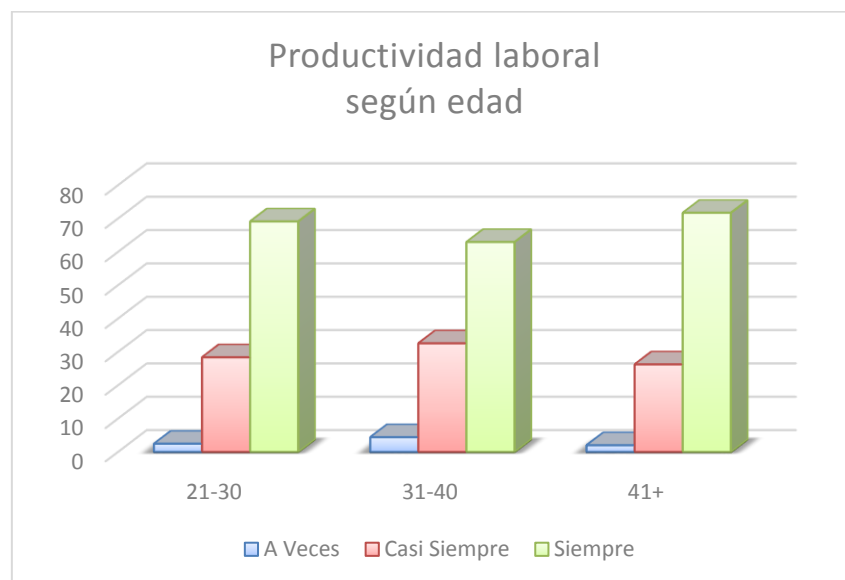
Tabla 7:

Productividad laboral según edad

	21-30	31-40	41+
Nunca	0 %	0 %	0 %
Casi nunca	0 %	0 %	0 %
A Veces	2,47 %	4,44 %	2,02 %
Casi Siempre	28,40 %	32,59 %	26,26 %
Siempre	69,14 %	62,96 %	71,72 %
Total	100 %	100 %	100 %

Figura 6

Productividad laboral según edad



Interpretación:

En la tabla 7 se observa que las respuestas en productividad laboral según edad, respecto predomina *siempre* en los trabajadores mayores de 40 años en un 71%, seguido por los de 21 a 30 años con el 69,14 %; en cuanto a *casi siempre* prevalece los de 31 a 40 años de edad con el 32,59 %, seguido por los de 21 a 30 años con 28,40 % y con el 26,26 % los mayores de 41 años; y en *a veces* se observa que el mayor porcentaje son los de 31 a 40 años con 4,44 %, seguido por los de 21 a 30 años con el 2,47 % y los mayores de 40 años el 2,02%.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad de la hipótesis

Hipótesis de normalidad

H_0 = La distribución de la muestra es normal

H_1 = La distribución de la muestra no sigue una distribución normal

Tabla 8

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables desarrollo de competencias y productividad laboral

	Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Desarrollo de competencias	,912	35	,009
Productividad laboral	,832	35	,000

Interpretación:

Al contar con una muestra menor a 50, según la tabla de correspondencia se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, cómo se puede observar en la tabla 9, se obtuvo un nivel de significancia ,009 el cual es menor a 0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis H_0 . Por ende, el estudio no tiene una distribución normal, por lo tanto, se utilizará estadística no paramétrica, en este caso la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis general

H_0 = No existe correlación entre desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

H_1 = Existe correlación entre desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

Tabla 9

Prueba de correlación Rho de Spearman entre desarrollo de competencias y producción laboral

Correlaciones				
			Desarrollo de competencias	Productividad laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias	Coeficiente de relación	1,000	,523**
		Sig. (Bilateral)		,000
		N	35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de relación	,523**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	
		N	35	35

Interpretación:

En la tabla 9 se observa una correlación positiva media $Rho=,523$ y significativa entre la variable desarrollo de competencias y productividad laboral, también se puede apreciar una significancia menor a 0,5, en conclusión, se rechaza la hipótesis nula.

4.2.3 Prueba de hipótesis específicas

Desarrollo de competencia y eficiencia

H0 = No existe relación entre desarrollo de competencias y eficiencia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

H1 = Existe relación entre desarrollo de competencias y eficiencia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

Tabla 10

Prueba de correlación Rho de Spearman entre desarrollo de competencias y eficiencia

Correlaciones				
Rho de Spearman	Desarrollo de Competencias	Desarrollo de competencias		Eficiencia
		Coeficiente de correlación	1,000	,339*
		Sig. (bilateral)		,046
		N	35	35
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,339*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	
		N	35	35

Interpretación:

En la tabla 10, se observa como resultado que entre el desarrollo de competencias y la dimensión eficacia que existe una correlación positiva débil $Rho=,339$ y significativa $p=,046$. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Desarrollo de competencias y eficacia

H0 = No existe relación entre desarrollo de competencias y eficacia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

H1 = Existe relación entre desarrollo de competencias y eficacia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

Tabla 11

Prueba de correlación Rho de Spearman entre desarrollo de competencias y eficacia

Correlaciones				
			Desarrollo de competencias	Eficacia
Rho de Spearman	Desarrollo de Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,264
		Sig. (bilateral)		,125
		N	35	35
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,264	1,000
		Sig. (bilateral)	,125	
		N	35	35

Interpretación:

En la tabla 11 se observa una correlación positiva débil no significativa entre la variable desarrollo de competencias $Rho = ,264$ y desarrollo de competencias, también se observa una significancia bilateral ,125 el cual es mayor a 0,05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Desarrollo de competencias y relaciones interpersonales

H0 = No existe relación entre desarrollo de competencias y relaciones interpersonales en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

H1 = Existe relación entre desarrollo de competencias y relaciones interpersonales en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.

Tabla 12

Prueba de correlación Rho de Spearman entre desarrollo de competencias y relaciones interpersonales

Correlaciones				
			Desarrollo de competencias	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Desarrollo de Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	35	35
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	35	35

Interpretación:

En la tabla 12 se observa una correlación positiva media $Rho = ,506$ y significativa entre la variable desarrollo de competencias y la dimensión relaciones interpersonales de la variable productividad laboral, también evidencia una significancia ,002 el cual es menor a 0.05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión por objetivos:

El presente estudio tiene como objetivo general determinar el nivel de correlación existente entre desarrollo de competencias y productividad laboral. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos se encontró que la variable desarrollo de competencias se encuentra relacionada en forma positiva media y significativa con la variable productividad laboral. De este modo se halló una correlación más alta que Contreras (2019) quien realizó una investigación con el objetivo de correlacionar las competencias profesionales y productividad, concluyó que existe una correlación débil positiva débil entre ambas variables.

En cuanto al primer objetivo específico se plantea la existencia de relación entre la variable desarrollo de competencias y la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral, se obtuvo como resultado una correlación positiva débil entre desarrollo de competencias y la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral; en conclusión el desarrollo de competencias se refleja con la eficacia, coincidiendo con García (2011) expone que competencias es la aptitud para actuar con eficiencia; al respecto. De igual manera Sinchi (2020) expone que eficiencia es conseguir una meta utilizando el mínimo de recursos.

Respecto al segundo objetivo específico se plantea la existencia de relación entre el desarrollo de competencias y la dimensión eficacia de la variable productividad laboral, se tiene como resultado una correlación positiva débil no significativa entre desarrollo de competencias y la dimensión eficacia de la variable productividad laboral. Así mismo, Leboyer (citado por Escobar, 2005) expone que las competencias son características comportamentales que algunos individuos dominan mejor que otros, haciéndolo eficaces frente a un ambiente determinado.

En cuanto al tercer objetivo se plantea la existencia de relación entre desarrollo de competencias y relaciones interpersonales, de acuerdo a los resultados obtenidos, muestra una correlación positiva media y significativa entre la variable desarrollo de

competencias y la dimensión relaciones interpersonales; demostrando que existe una correlación significativa entre desarrollo de competencias y relaciones interpersonales. Este resultado permite afianzar lo expuesto por Grayling (2017), quien refiere que las competencias transformadoras, requieren competencias superiores que ayuden a desenvolverse a través de diferentes situaciones como es el caso de las relaciones interpersonales, permiten afrontar y desarrollar nuevas actitudes y valores. De igual manera Montes (2016) quien destaca la importancia y resalta que las relaciones interpersonales pueden influir en el cumplimiento de las metas, por lo tanto, si hay buenas relaciones interpersonales, las metas serán alcanzadas.

El cuarto objetivo específico plantea describir el nivel de desarrollo de competencias; de este modo se observa que los niveles de desarrollo de competencias como mínimo 3, como máximo 5, predomina la respuesta siempre, seguido por casi siempre; concluyendo que existe un nivel alto de desarrollo de competencias. Lo cual afirma, lo expuesto por Leboyer (citado por Escobar, 2005) expone que las competencias son características de comportamientos que algunos individuos dominan mejor que otros, haciéndolo eficaces frente a un ambiente determinado.

En cuanto al quinto objetivo específico se plantea describir el nivel de productividad laboral; se observa un puntaje mínimo de 4, como máximo 5, predomina la respuesta siempre seguido por casi siempre de este modo se concluye que existe nivel alto de productividad laboral. Concordando con Quijano (2016) quien expone que la productividad es la medida general en cuanto al desempeño de una organización, donde el factor humano y su conducta pueden mejorar la sostenibilidad en el tiempo de trabajo esta sea más productiva.

5.2 Discusión por metodología

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, se utilizó el método hipotético-deductivo, ya que se plantearon hipótesis, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias y la productividad laboral en el Grupo Arca

Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020; coincidiendo con la metodología de Johari y Neeraj (2020); entre otros trabajos previos utilizados como antecedentes, se observó que la metodología que la mayoría de investigadores utilizaron fue el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo como también correlacional, del mismo modo se observó que la mayoría para la recolección de datos, utilizaron la encuesta.

En la investigación se tomó como referencia para desarrollo de competencias a los autores: Elles (2009) que expone que competencia engloba a ciertas características personales, las cuales generan un desempeño exitoso, incluye también repertorios de comportamiento que algunos individuos dominan mejor que otros, lo que los hace más eficientes. Y, Leboyer (citado por Escobar, 2005) las destrezas personales pueden aprenderse a lo largo de la vida y que estas permiten desenvolverse de forma adecuada frente a una actividad o tarea, el cual definirá su desempeño. Para productividad laboral se tomó como referencia a Robbins y Judge (2013) quien refiere una organización es productiva cuando alcanza sus fines propuestos al transformar sus productos con el menor costo posible, por ende, se requiere eficiencia y eficacia. A la vez Montes (2016) destaca la importancia de las relaciones interpersonales y su rol en la empresa, señala que, si bien por sí sola no es suficiente, esta influye en el cumplimiento de las metas impuestas por la empresa.

5.3 Discusión por resultados

En cuanto al objetivo general, de acuerdo con los resultados obtenidos el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encontró que la variable desarrollo de competencias se encuentra relacionada en forma positiva media y significativa con la variable productividad laboral $Rho=,523$ y un valor de significancia bilateral $p =,000$ el cual es menor a 0,05; de este modo el resultado nos indica que existe una correlación significativa entre las variables. En consecuencia, se acepta la hipótesis, afirmándose que existe una correlación significativa entre ambas variables. De igual manera con Contreras (2019), concluyó que existe una correlación débil positiva débil de $Rho = 0.579$ entre ambas variables.

En cuanto al primer objetivo específico se obtuvo como resultado una correlación positiva débil $Rho=,339$ entre desarrollo de competencias y la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral; también muestra una significancia ,046 menor a 0,05. Por lo tanto, existe una relación significativa entre las variables. De esta forma el resultado coincidiendo con García (2011) quien manifiesta que competencias es la aptitud para actuar con eficiencia. Y Sinchi (2020) quien expone que eficiencia es conseguir una meta utilizando el mínimo de recursos.

Respecto al segundo objetivo específico se tiene como resultado una correlación positiva débil no significativa $Rho=,264$ y una significancia de ,125 entre desarrollo de competencias y la dimensión eficacia de la variable productividad laboral. Al respecto Leboyer (citado por Escobar, 2005) manifiesta que las competencias son características comportamentales que algunos individuos dominan mejor que otros, haciéndolo eficaces frente a un ambiente determinado.

En cuanto al tercer objetivo, según los resultados obtenidos de acuerdo al Rho de Spearman, muestra una correlación positiva media $Rho=,506$ entre la variable desarrollo de competencias y la dimensión relaciones interpersonales de la variable productividad laboral, también evidencia una significancia ,002; demostrando que existe una correlación significativa entre desarrollo de competencias y relaciones interpersonales. Este resultado permite afianzar lo expuesto por Grayling (2017), quien refiere que las competencias transformadoras, requieren competencias superiores que ayuden a desenvolverse a través de diferentes situaciones como es el caso de las relaciones interpersonales, permiten afrontar y desarrollar nuevas actitudes y valores.

En el cuarto objetivo específico, se evidencia que desarrollo de competencias como puntaje mínimo 3, como máximo 5 y una media de 4,45; desviación típica ,400 y una varianza de ,160; por otro lado, se puede observar que la respuesta que predomina es siempre, seguido por casi siempre; concluyendo que existe un nivel promedio a alto en desarrollo de competencias, ya que se puede observar que su personalidad se caracteriza, mantener una positiva actitud en el trabajo, cumple con

las tareas y funciones sin dificultad, siente emoción al aprender algo nuevo; reflejados en su comportamiento, mantiene una buena comunicación, promueve el trabajo en equipo, practica la empatía; reflejándose así en su desempeño, quedándose más tiempo a trabajar, no presenta dificultad en trabajar en equipo, aplica sus conocimientos de forma eficiente. Lo que afirma lo expuesto por Leboyer (citado por Escobar, 2005) expone competencias son características de comportamientos que algunos individuos dominan mejor que otros, haciéndolos eficaces frente a un ambiente determinado.

En cuanto al quinto objetivo específico, en productividad laboral se observa cómo puntaje mínimo 4 y máximo 5, media 4,66; con una desviación típica de ,427 y una varianza ,182. Así mismo se observa que predomina la respuesta siempre seguido por casi siempre de este modo se concluye que existe un nivel alto de productividad laboral. De este modo el colaborador es eficiente, ya que termina las tareas propuestas según lo programado, cumple oportunamente con los objetivos que plantea la empresa; es eficaz, puesto que planifica y desarrolla trabajos programados, organizándolos según horario; así mismo mantiene una adecuada relación interpersonal, ya que no presenta dificultad en trabajar en equipo, comunica de forma clara sus avances del trabajo, como también tiene un adecuado manejo de conflicto, Concordando con Quijano (2016) quien expone que la productividad es la medida general en cuanto al desempeño de una organización, donde el factor humano y su conducta pueden mejorar la sostenibilidad en el tiempo de trabajo esta sea más productiva.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Según los resultados obtenidos en la presente investigación se concluye que existe una correlación significativa entre la variable desarrollo de competencias y productividad laboral.

Segundo: Con respecto al primer objetivo específico se planteó determinar la relación entre el desarrollo de competencias y la eficiencia, concluyendo que existe una relación directa débil y significativa.

Tercero: En cuanto al segundo objetivo específico se planteó determinar la relación entre el desarrollo de competencias y eficacia, concluyendo que existe una correlación directa débil no significativa.

Cuarto: En base al tercer objetivo específico se planteó determinar la relación entre el desarrollo de competencias y relaciones interpersonales, concluyendo que existe una relación directa media y significativa.

Quinto: En base al cuarto objetivo específico se planteó describir los estadísticos descriptivos del desarrollo de competencias y sus dimensiones, de este modo se observó que el puntaje mínimo es 3 y máximo 5 predomina a nivel general y a sus dimensiones, muestra también una media de 4,45, desviación típica ,400 y una varianza de 0,160, del mismo modo al analizar las frecuencias según porcentaje se observa un mayor porcentaje en la respuesta siempre con 52,14 % seguido por casi siempre con el 40,89 %. Concluyendo que predomina el nivel promedio y alto de desarrollo de competencias en el grupo estudiado.

Sexto: En base al quinto objetivo específico se planteó describir la productividad laboral y sus dimensiones, en el cual se observó a nivel general puntaje mínimo 4 y máximo 5, con una media de 4,66, desviación típica ,427 y una varianza de 0,182, del mismo modo en el porcentaje por frecuencias predomina la respuesta siempre con 67,30%, seguido por casi siempre con el 29,52%, de igual manera en sus dimensiones siempre seguido por casi siempre. Con los resultados obtenidos se observa un alto nivel de productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a la gerencia, incentivar a sus colaboradores, mediante talleres de motivación, como también brindar reconocimientos al trabajador cuando cumplan las metas y objetivos planteados por la empresa.

Segundo: Se recomienda al jefe de personal, planear las actividades a realizar, organizando el tiempo, revisar día a día el cumplimiento de las labores, lo cual ayudará a cumplir sus objetivos de forma eficiente. Vale resaltar que una mala administración del horario, puede atrasar las metas, de modo que al querer avanzar en último momento puede traer efectos negativos, como deficiencias en el desempeño y calidad del producto, como también se pueden presentar accidentes.

Tercero: Se recomienda, al jefe de seguridad, capacitar a los trabajadores sobre el adecuado uso de implementos de seguridad, esto ayudará a disminuir posibles accidentes y alargar la vida útil de estos implementos.

Cuarto: Se recomienda al área de recursos humanos, formar y capacitar a los trabajadores, ya que mejorando sus competencias esta se reflejará en la productividad laboral. De este modo es de suma importancia que los colaboradores puedan aumentar sus conocimientos, como también adquirir nuevas habilidades y competencias. La capacitación continua influye significativamente en la toma de decisiones como también en la resolución de problemas.

REFERENCIAS

- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal
- Contreras, M. (2019) *Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño – Breña, 2019*. [Tesis de grado maestra. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38676>
- Chen, C. (2020) Capital-skill complementarity, sectoral labor productivity, and structural transformation. *Journal of Economic Dynamics and Control*. Volumen 116, 2020, 103902. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2020.103902>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Editorial Prentice hall.
- Delgado, N. (2018) *Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén – 2018*. [Tesis de grado maestro. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32847>
- Education GPS & OCDE (2020). Peru, Adult skills (Survey of Adult Skills, PIAAC, 2018). Education GPS, OECD. <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?plotter=h5&primaryCountry=PER&treshold=5&topic=AS>
- Escobar, M. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *ESTUD.GERENC.* vol.21 no.96 Cali July/Sept. 2005. ISSN 0123-5923
- Fernández-Ríos, M. & Sánchez, J. (1997) *Eficacia Organizacional. Concepto, Desarrollo y Evaluación*. Ediciones Días Santos, S.A.

https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA241&dq=eficacia+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjEk6C1_eLuAhWB1bkGHbPKBbwQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=eficacia%20organizacional&f=false

Fernandez, F. & Duarte, J. (2013) Problem - Based Learning as Strategy To Develop Specific Skills In Engineering Students. *Scielo. Formación Universitaria* – Vol. 6 (5), 29-38 (2013) [Http://Dx.Doi.Org/10.4067/S0718-50062013000500005](http://Dx.Doi.Org/10.4067/S0718-50062013000500005)

García, J (2011). Modelo educativo basado en competencias: Importancia y Necesidad. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 11(3):1-24. *Universidad de Costa Rica*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44722178014>

Grayling, A. (2017), Education 2030 - Conceptual Learning Framework: Background papers: Observations on 'Taking responsibility' and 'Coping with tensions and dilemmas', OECD, <http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents>

Johari, S & Neeraj, K (2020) How the Aptitude of Workers Affects Construction Labor Productivity. *Journal of Management in Engineering*. Volume 36 Issue 5 - September 2020. <https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29ME.1943-5479.0000826>

Robbins, S. & Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. 15 ed. Pearson. México.

ODCD & Ministerio de Trabajo y Promoción (2016). Estrategia de competencias de la OCDE Reporte Diagnóstico: PERÚ 2016. *OCDE y MTP*. <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Estrategia-de-Competencias-de-la-OCDE-Reporte-Diagnostico-Peru.pdf>

- Olivera, C., Secada, P., & Franco, B. (2002) Obstáculos para el aumento de la competitividad en el Perú. (Serie de estudios). Instituto Nacional de Economía. <http://ipe.org.pe/wp-content/uploads/2009/06/obstaculos-competitividad-2.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGRAW - HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Informe técnico 2 (Encuesta Permanente de Empleo (EPE)). *INEI*
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-de-empleo-lima-metropolitana-febrero2019.pdf>
- Kootz, H, y Weihrich, H. (1998) *Administración* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Laukonen, R., H. Biddel & R. Gallagher (2018), Preparing humanity for change and artificial intelligence: Learning to learn as a safeguard against volatility, uncertainty, complexity and ambiguity. *OECD*.
<http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents>
- Lazo, Y. (2018) *Nivel de desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad provincial – 2018*. [Tesis de grado Maestría Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35119/lazo_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lévy-Leboyer, C. (2000): *La gestión de las competencias*, Barcelona: Ediciones

Gestión.

Lorenzo, E. (2019) *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. [Tesis de grado Magíster. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1

OCDE (2019). OECD FUTURE OF EDUCATION AND SKILLS 2030. *OECD Learning Compass 2030 A SERIES OF CONCEPT NOTES*. http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf

Organización internacional del Trabajo (2008) Competencias para el empleo. *OIT*. <https://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Sources/ILO/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2017) Aprovechar el talento de hombres y mujeres: Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género. *OIT*. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_548651/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2019) Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (SKILLS) *OIT*. <http://www.ilo.org/skills/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2020) Seguridad + Salud para Todos. *OIT*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/programmes-projects/safety-health-for-all/lang-es/index.htm>

Quijano, S. (2016). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial SA.

- Ricoy, C. (2005) La teoría del crecimiento económico de Adam Smith. Economía y desarrollo. Universidad de La Habana. ISSN: 0252-8584. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf>
- Samargandi, N. (2018) Determinants of Labor Productivity in MENA Countries. *Emerging Markets Finance and Trade*, 54: 5, 1063-1081, DOI: 10.1080 / 1540496X.2017.1418658
- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E. & Hernando, C. (2008) Relaciones Humanas en la empresa. PARANINFO. Editorial DIGRAF. España.
- Sinchi, A. (2020) *Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Villa Rica*. [Tesis de grado Licenciatura. Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio UNAS. http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McCarthy, M. P. & Musset (2016). A Skill beyond School Review of Peru, *OECD Publishing*, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265400-en>
- Montes, F. (2016). Relaciones interpersonales en el trabajo. Colombia: Pearson.
- Nolazco, J (2019) Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. *Desarrollo y Sociedad*, 2020(85), 67-110. <https://doi.org/10.13043/DYS.85.2>
- Tejada, J. & Navío, A. (2005) El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653), <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1089Tejada.pdf>
- Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación*

científica. 2da edición. Editorial San Marcos.

Vargas-Hernández, J. & Torres, B. (2017) THE DIRECTIVE SKILLS AND THEIR IMPACT ON THE LABOR PRODUCTIVITY OF MEXICAN SMES Case study of the Green House Company in the city and port of Lazaro Cárdenas Michoacán (Mexico). *International Journal of Scientific Management and Tourism* (2017) 3-4: 5-36, file:///C:/Users/Porras/Downloads/Dialnet-TheDirectiveSkillsAndTheirImpactOnTheLaborProducti-6182530.pdf

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

Tabla 13

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores Ítems		Método
¿De qué manera se relaciona el desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre año 2020?	General	General	Dimensión		Diseño: No experimental. Transversal.
	Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y la productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.	Existe una relación es significativa entre el desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.	Variable 1: Desarrollo de competencias		
	Específicos:	Específicos:	Dimensiones	Ítems	
			Personalidad	1, 2, 3, 4, 5,	
			Comportamiento	6,7,8,9,10,11	
			Desempeño	12,13,14, 15, 16	
	Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y la eficiencia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.	Existe una relación directa entre el desarrollo de competencias y la eficiencia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.	Variable 2: Productividad laboral		Nivel: Descriptivo- Correlacional
	Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y eficacia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.	Existe una relación directa entre el desarrollo de competencias y la eficacia en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.	Dimensiones	Ítems	
	Determinar la relación entre el desarrollo de competencias y relaciones interpersonales en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.	Existe una relación directa entre el desarrollo de competencias y Relaciones interpersonales en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.	Eficiencia	17, 18, 19, 20	Tipo: Aplicado
	Describir el nivel de desarrollo de competencias y sus dimensiones en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.		Eficacia	21,22	
	Describir el nivel de productividad laboral y sus dimensiones en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.		Relaciones interpersonales	23, 24, 25	
				Población- muestra N=35 n=35	

**Población-
muestra**
N=35
n=35

Tabla 14

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición				
Desarrollo de competencias	Elles (2009) características personales, las cuales generan un desempeño exitoso; incluye también repertorios de comportamiento que algunos individuos dominan mejor que otras, lo cual los hace más eficientes, el cual definirá su desempeño. Leboyer (citado por Escobar, 2005)	De medirá mediante un cuestionario	personalidad	Actitud	1. Mantengo una actitud positiva en el trabajo 2. Me siento bien en las labores que realizo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre Ordinal				
				Conocimiento	3. Cumpló las tareas y funciones requeridas sin dificultad. 4. Pienso que el área donde trabajo es justo donde correspondo.					
				Emociones	5. Me siento emocionado cuando aprendo algo nuevo					
			Comportamiento	Comunicación	6. Antes de responder escucho atentamente 7. Cuando tengo una duda prefiero preguntar a quedarme callado.		Ordinal (Likert)			
				Liderazgo	8. Mis ideas son aceptadas por el grupo de trabajo 9. Promuevo el trabajo en equipo.					
				Empatía	10. Apoyo al compañero que tiene dificultades 11. Me doy cuenta cuando mi compañero está triste o alegre					
			Desempeño	Vocación de servicio	12. Hay días que me quedo horas extras para terminar los pendientes del trabajo. 13. Me gusta las actividades laborales que realzo.		Ordinal			
				Trabajo en equipo	14. No tengo dificultad en trabajar en equipo					
				Eficiencia	15. Aplico mis conocimientos en el trabajo 16. Desarrollo las actividades necesarias para cumplir con mi trabajo					
			Productividad laboral	Comprende tanto eficiencia como efectividad, Fernández-Ríos (1997, p. 68)	Mediante un análisis estadísticos descriptivo		Eficiencia	Responsabilidad	17. Termino con las tareas propuestas según el programa de trabajo. 18. Respeto las políticas y normas de la empresa	Nivel Bajo = 1-2 Promedio = 3 Alto4n = 4 -5
								Logro y objetivos	19. Verifico paso a paso el cumplimiento de los objetivos 20. Cumpló oportunamente con los objetivos y metas trazados por la empresa	
							Eficacia	Planificación	21. Planifico y desarrollo trabajos programados	
Organización	22. Organizo mi horario de acuerdo a las tareas que debo culminar diariamente.									
Trabajo en equipo	23. Prefiero trabajar en equipo que solo									
Relaciones interpersonales	Comunicación	24. Comunico de forma clara los avances del trabajo	Nivel							
	Manejo de conflicto	25. Manejo mis emociones cuando hay diferencias con mis compañeros.								

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

CARGO: Edad: _____ Condición: N ☐ C ☐ T ☐

Estimado participante, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados con el desarrollo de competencias y productividad laboral. La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con un aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los Ítems.

CÓDIGO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
PUNTAJE	1	2	3	4	5

1	Mantengo una actitud positiva en el trabajo.	1	2	3	4	5
2	Me siento bien en las labores que realizo	1	2	3	4	5
3	Cumplo las tareas y funciones requeridas sin dificultad.	1	2	3	4	5
4	Pienso que el área donde trabajo es justo donde correspondo.	1	2	3	4	5
5	Me siento emocionado cuando aprendo algo nuevo	1	2	3	4	5
6	Antes de responder escucho atentamente	1	2	3	4	5
7	Cuando tengo una duda prefiero preguntar a quedarme callado.	1	2	3	4	5
8	Mis ideas son aceptadas por el grupo de trabajo	1	2	3	4	5
9	Promuevo el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
10	Apoyo al compañero que tiene dificultades	1	2	3	4	5
11	Me doy cuenta cuando mi compañero está triste o alegre	1	2	3	4	5
12	Hay días que me quedo horas extras para terminar los pendientes del trabajo.	1	2	3	4	5
13	Me gustan las actividades laborales que realzo.	1	2	3	4	5
14	Prefiero trabajar en equipo que solo.	1	2	3	4	5

15	No tengo dificultad en trabajar en equipo	1	2	3	4	5
16	Aplico mis conocimientos en el trabajo	1	2	3	4	5
17	Desarrollo las actividades necesarias para cumplir con mi trabajo	1	2	3	4	5
18	Termino con las tareas propuestas según el programa de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Respeto las políticas y normas de la empresa	1	2	3	4	5
20	Verifico paso a paso el cumplimiento de los objetivos	1	2	3	4	5
21	Cumplo oportunamente con los objetivos y metas trazados por la empresa	1	2	3	4	5
22	Planifico y desarrollo trabajos programados	1	2	3	4	5
23	Organizo mi horario de acuerdo a las tareas que debo culminar diariamente.	1	2	3	4	5
24	Comunico de forma clara los avances del trabajo	1	2	3	4	5
25	Manejo mis emociones cuando hay diferencias con mis compañeros.	1	2	3	4	5



Cuestionario de desarrollo de competencias y productividad laboral

Estimado participante, mi nombre es Yuliana Porras Soto estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer aspectos relacionados con el desarrollo de competencias y productividad laboral. La información que proporcione será válida y significativa, estrictamente con fines de estudio, se garantiza el derecho de confidencial e identidad de los datos obtenidos , se agradece su voluntaria colaboración.

***Obligatorio**

Ficha de datos

!

Edad *



Anexo 4: Carta autorización por la organización dónde se ejecutó el estudio y el análisis de la presente investigación.



Pueblo Libre, 15 de Octubre de 2020

Señores:

Universidad Cesar Vallejo-Lima Norte

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para hacer su conocimiento que autorizamos que la Srta. Yuliana Porras Soto, bachiller en Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas, realice su investigación, por ende, le estaremos brindando las facilidades de ingreso a nuestras instalaciones.

En tal sentido, para tal efecto se servirá a cumplir los siguientes parámetros de confidencialidad para poder realizar su investigación:

1. Compromiso de confidencialidad de la empresa.
2. Compromiso de confidencialidad del personal encuestado.
3. Compromiso de presentar un informe sobre los resultados de la investigación.

Sin otro en particular, manifestándoles los sentimientos de estima personal.

Atentamente,



BRAYAN SAMUEL
PORRAS SOTO
INGENIERO CIVIL
Reg. CIP N° 216968

Ing. Brayan Samuel Porras Soto
Residente de Obra
Grupo Arca S.A.C.

Anexo 4

Tabla 15

Validación de juicio de expertos


N°	Nombres y apellidos	Colegiatura/DNI	Calificación
1	Lic. José Nilton, Salinas López	CLAD 14847	Aplicable
2	Lic. Maribel Maritsa, Espinoza Chanca	CLAD 06164	Aplicable
3	Lic. Pino Quispe, Leidy Esthefanie	76260562	Aplicable
4	Lic. Haro Pimentel, Paola	41105730	Aplicable

Anexo 5

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos – Juez 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS



Título de la investigación		Desarrollo de competencias y productividad laboral del Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C					
Apellidos y nombres del Investigador		Yuliana Francisca Porras Soto					
Apellidos y nombres del experto		José Nilton, Salinas López					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desarrollo de competencias	Personalidad	Actitud	1. Mantengo una actitud positiva en el trabajo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre	X		
			2. Me siento bien en las labores que realizo.		X		
		Conocimiento	3. Cumpló las tareas y funciones requeridas sin dificultad.		X		
			4. Pienso que el área donde trabajo es justo donde correspondo.		X		
		Emociones	5. Me siento emocionado cuando aprendo algo nuevo.		X		
	Comportamiento	Comunicación	6. Antes de responder escucho atentamente.		X		
			7. Cuando tengo una duda prefiero preguntar a quedarme callado.		X		
		Liderazgo	8. Mis ideas son aceptadas por el grupo de trabajo.		X		
			9. Promuevo el trabajo en equipo.		X		
		Empatía	10. Apoyo al compañero que tiene dificultades.		X		
			11. Me doy cuenta cuando mi compañero está triste o alegre.		X		
		Vocación de servicio	12. Hay días que me quedo horas extras para terminar los pendientes del trabajo.		X		
			13. Me gusta las actividades laborales que realizo.		X		
	Desempeño	Trabajo en equipo	14. No tengo dificultad en trabajar en equipo.		X		
			15. Aplico mis conocimientos en el trabajo.		X		
		Eficiencia	16. Desarrollo las actividades necesarias para cumplir con mi trabajo.		X		

Productividad laboral	Eficiencia	Responsabilidad	17. Termino con las tareas propuestas según el programa de trabajo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre	X		
			18. Respeto las políticas y normas de la empresa		X		
		Logro y objetivos	19. Verifico paso a paso el cumplimiento de los objetivos.		X		
			20. Cumpro oportunamente con los objetivos y metas trazadas por la empresa		X		
	Eficacia	Planificación	21. Planifico y desarrollo trabajos programados		X		
		Organización	22. Organizo mi horario de acuerdo a las tareas que debo culminar diariamente.		X		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	23. Prefiero trabajar en equipo que solo.		X		
		Comunicación	24. Comunico de forma clara los avances del trabajo.		X		
		Manejo de conflicto	25. Manejo mis emociones cuando hay diferencias con mis compañeros.		X		
	 Lic. Jose N. Salinas López CLAD. 14847 Firma del experto						
Fecha: 04 / 11 / 2020							

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos – Juez 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación		Desarrollo de competencias y productividad laboral del Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.					
Apellidos y nombres del Investigador		Yuliana Francisca Porras Soto					
Apellidos y nombres del experto		Maribel Maritsa, Espinoza Chanca					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desarrollo de competencias	Personalidad	Actitud	1. Mantengo una actitud positiva en el trabajo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre	X		
			2. Me siento bien en las labores que realizo.		X		
		Conocimiento	3. Cumpro las tareas y funciones requeridas sin dificultad.		X		
			4. Pienso que el área donde trabajo es justo donde correspondo.		X		
		Emociones	5. Me siento emocionado cuando aprendo algo nuevo.		X		
	Comportamiento	Comunicación	6. Antes de responder escucho atentamente.		X		
			7. Cuando tengo una duda prefiero preguntar a quedarme callado.		X		
		Liderazgo	8. Mis ideas son aceptadas por el grupo de trabajo.		X		
			9. Promuevo el trabajo en equipo.		X		
		Empatía	10. Apoyo al compañero que tiene dificultades.		X		
			11. Me doy cuenta cuando mi compañero está triste o alegre.		X		
	Desempeño	Vocación de servicio	12. Hay días que me quedo horas extras para terminar los pendientes del trabajo.		X		
			13. Me gusta las actividades laborales que realizo.		X		
		Trabajo en equipo	14. No tengo dificultad en trabajar en equipo.		X		
		Eficiencia	15. Aplico mis conocimientos en el trabajo.		X		
			16. Desarrollo las actividades necesarias para cumplir con mi trabajo.		X		

Productividad laboral	Eficiencia	Responsabilidad	17. Termino con las tareas propuestas según el programa de trabajo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre	X		
			18. Respeto las políticas y normas de la empresa		X		
		Logro y objetivos	19. Verifico paso a paso el cumplimiento de los objetivos.		X		
			20. Cumplimiento oportuno con los objetivos y metas trazadas por la empresa		X		
	Eficacia	Planificación	21. Planifico y desarrollo trabajos programados		X		
		Organización	22. Organizo mi horario de acuerdo a las tareas que debo culminar diariamente.		X		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	23. Prefiero trabajar en equipo que solo.		X		
		Comunicación	24. Comunico de forma clara los avances del trabajo.		X		
		Manejo de conflicto	25. Manejo mis emociones cuando hay diferencias con mis compañeros.		X		
	 						
Firma del experto				Fecha: 05 / 11 / 2020			

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos – Juez 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación		Desarrollo de competencias y productividad laboral del Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.					
Apellidos y nombres del Investigador		Yuliana Francisca Porras Soto					
Apellidos y nombres del experto		Leidy Esthefanie Pino Quispe					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desarrollo de competencias	Personalidad	Actitud	1. Mantengo una actitud positiva en el trabajo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre	X		
			2. Me siento bien en las labores que realizo.		X		
		Conocimiento	3. Cumpro las tareas y funciones requeridas sin dificultad.		X		
			4. Pienso que el área donde trabajo es justo donde correspondo.		X		
		Emociones	5. Me siento emocionado cuando aprendo algo nuevo.		X		
	Comportamiento	Comunicación	6. Antes de responder escucho atentamente.		X		
			7. Cuando tengo una duda prefiero preguntar a quedarme callado.		X		
		Liderazgo	8. Mis ideas son aceptadas por el grupo de trabajo.		X		
			9. Promuevo el trabajo en equipo.		X		
		Empatía	10. Apoyo al compañero que tiene dificultades.		X		
			11. Me doy cuenta cuando mi compañero está triste o alegre.		X		
	Desempeño	Vocación de servicio	12. Hay días que me quedo horas extras para terminar los pendientes del trabajo.		X		
			13. Me gusta las actividades laborales que realizo.		X		
		Trabajo en equipo	14. No tengo dificultad en trabajar en equipo.		X		
		Eficiencia	15. Aplico mis conocimientos en el trabajo.		X		
			16. Desarrollo las actividades necesarias para cumplir con mi trabajo.		X		

Productividad laboral	Eficiencia	Responsabilidad	17. Termino con las tareas propuestas según el programa de trabajo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre	X		
			18. Respeto las políticas y normas de la empresa		X		
		Logro y objetivos	19. Verifico paso a paso el cumplimiento de los objetivos.		X		
			20. Cumpro oportunamente con los objetivos y metas trazadas por la empresa		X		
	Eficacia	Planificación	21. Planifico y desarrollo trabajos programados		X		
		Organización	22. Organizo mi horario de acuerdo a las tareas que debo culminar diariamente.		X		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	23. Prefiero trabajar en equipo que solo.		X		
		Comunicación	24. Comunico de forma clara los avances del trabajo.		X		
		Manejo de conflicto	25. Manejo mis emociones cuando hay diferencias con mis compañeros.		X		
							
Firma del experto			Fecha: 04 / 11 /2020				

Matriz de validación del instrumento de obtención de datos – Juez 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación		Desarrollo de competencias y productividad laboral del Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C Pueblo Libre, año 2020.					
Apellidos y nombres del Investigador		Yuliana Francisca Porras Soto					
Apellidos y nombres del experto		Haro Pimentel, Paola					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA DE MEDICIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desarrollo de competencias	Personalidad	Actitud	1. Mantengo una actitud positiva en el trabajo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre	X		
			2. Me siento bien en las labores que realizo.		X		
		Conocimiento	3. Cumpro las tareas y funciones requeridas sin dificultad.		X		
			4. Pienso que el área donde trabajo es justo donde correspondo.		X		
		Emociones	5. Me siento emocionado cuando aprendo algo nuevo.		X		
	Comportamiento	Comunicación	6. Antes de responder escucho atentamente.		X		
			7. Cuando tengo una duda prefiero preguntar a quedarme callado.		X		
		Liderazgo	8. Mis ideas son aceptadas por el grupo de trabajo.		X		
			9. Promuevo el trabajo en equipo.		X		
		Empatía	10. Apoyo al compañero que tiene dificultades.		X		
			11. Me doy cuenta cuando mi compañero está triste o alegre.		X		
	Desempeño	Vocación de servicio	12. Hay días que me quedo horas extras para terminar los pendientes del trabajo.		X		
			13. Me gusta las actividades laborales que realizo.		X		
		Trabajo en equipo	14. No tengo dificultad en trabajar en equipo.		X		
		Eficiencia	15. Aplico mis conocimientos en el trabajo.		X		
			16. Desarrollo las actividades necesarias para cumplir con mi trabajo.		X		

Productividad laboral	Eficiencia	Responsabilidad	17. Termino con las tareas propuestas según el programa de trabajo.	Ordinal (Likert) 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre	X		
			18. Respeto las políticas y normas de la empresa		X		
		Logro y objetivos	19. Verifico paso a paso el cumplimiento de los objetivos.		X		
			20. Cumpló oportunamente con los objetivos y metas trazadas por la empresa		X		
	Eficacia	Planificación	21. Planifico y desarrollo trabajos programados		X		
		Organización	22. Organizo mi horario de acuerdo a las tareas que debo culminar diariamente.		X		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	23. Prefiero trabajar en equipo que solo.		X		
		Comunicación	24. Comunico de forma clara los avances del trabajo.		X		
		Manejo de conflicto	25. Manejo mis emociones cuando hay diferencias con mis compañeros.		X		
							
Firma del experto		Fecha: 04 / 11 /2020					

Anexo 9. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es Yuliana Francisca Porras Soto bachiller de la carrera de administración, matriculada en la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C. Pueblo Libre, año 2020” y para ello quisiera contar con su colaboración. El proceso consiste en la aplicación de un cuestionario. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.
Yo, acepto aportar en la investigación sobre “Desarrollo de competencias y productividad laboral en el Grupo Arca Contratistas Generales S.A.C. Pueblo Libre, año 2020” de la señorita Yuliana Francisca Porras Soto, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Atte.

Yuliana Francisca Porras Soto